

PREVENCIÓ I SALUT

La Revista de Prevenció de Riscos Laborals de la UGT de l'Hospital Clínic. | Núm 1 | Desembre 2009

EDITORIAL

PERSONAL ESPECIALMENTE SENSIBLE

Nuestro Comité de Seguridad y Salud.....	pág. 2
Derechos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.....	pág. 3
Opinión del trabajador.....	pág. 4

EDITORIAL - PERSONAL ESPECIALMENTE SENSIBLE.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 ha establecido y reconocido una serie de mecanismos para garantizar la protección para aquellas personas que son especialmente sensibles a determinados riesgos a través del artículo 25 de la citada Ley. Los sujetos de derecho de la protección serán aquellas personas que por sus características personales o su estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocido la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Se extenderá lo anterior a las mujeres embarazadas, menores de edad, además de aquellos trabajadores temporales y de empresas de trabajo temporal en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores de la empresa donde presten sus servicios.

Los mecanismos por los que la Ley obliga a la empresa a cumplir los podemos resumir básicamente en que tiene que adoptar todas las medidas que sean necesarias para garantizar que, con carácter previo, reciban información sobre los riesgos inherentes a la actividad que realizan, así como de las medidas de protección y prevención delante de estos riesgos. Como se ha señalado se tendría que hacer

con carácter previo a ocupar dicha persona el puesto de trabajo, pero qué ocurre cuando el personal especialmente sensible lo es con carácter sobrevenido (a excepción de los menores de edad se entiende). Primero de todo, para que la empresa tenga constancia se ha de comunicar dicha circunstancia. Y si tras establecer las medidas oportunas, que en algunos casos puede incluso ser el cambio del puesto de trabajo; pues al cambiar de ubicación física: servicio; ubicación temporal: turno, podemos minimizar o incluso eliminar totalmente el riesgo. Si como se decía, después de todo, no se solventa tendremos que acudir a otras medidas incluidas las jurídicas.

Después de lo anterior, ¿verdaderamente funciona lo que establece la ley en nuestro Hospital?. Sobre el papel sí ya que el Programa PRO3, como se verá en la siguiente página, en la que presentamos un breve resumen, así lo establece. Pero en la práctica tiene lagunas que esperamos se vayan corrigiendo. Como ejemplo el recogido en la sección de *Opinión del Trabajador*, que habla precisamente de cuando es sobrevenido y más concretamente por un factor ambiental como es el lugar de trabajo que se ocupa.

Secció Sindal UGT Clínic

Escala 4 1ª planta Tel: 93227 5702

Horaris d'atenció al local sindical: matins: dill a dv de 9 a 14 hores tardes: dj i dv de 16 a 19 hores nits: dm i dx de 23 a 3 hores.
www.ugtclinic.org ugt@clinic.ub.es

Nuestro Comité de Seguridad y Salud

PRO3

□ **Avaluació del cas**

Es considerarà un examen de salut específic, qualsevol valoració mèdica que periti la idoneïtat laboral d'un treballador de l'HCB respecte al seu estat de salut. És per això que aquesta idoneïtat es definirà en forma d'aptitud / no aptitud / aptitud condicionada a dit lloc.

Aquesta avaluació serà realitzada pels facultatius de Salut Laboral per mitja dels exàmens programats o a sol·licitud dels comandaments, dels Delegats de Prevenció, de la pròpia autoritat laboral o del propi treballador.

Amb tota la informació aportada i la que consideri necessària, el facultatiu de Salut Laboral emetrà una conclusió.

Qualsevol informe d'aptitud condicionada emès des de Salut Laboral es considerarà prioritària la seva resolució per part de les Direccions de Institut i de Recursos Humans. La reubicació del treballador sensible serà prioritat per davant de qualsevol altre tipus de contractació que realitzi l'empresa.

□ **Seguiment del cas**

A partir d'aquest moment, s'iniciarà la recerca d'un lloc de treball adequat:

- Preferent dins del propi Institut i/o Servei.
- Les places vacants existents
- El manteniment de les mateixes condicions d'horari i torn.

Abans de fer efectiu el canvi, la Direcció de l'empresa ho comunicarà als delegats de prevenció i al treballador que podran fer conèixer les consideracions al respecte.

S'establirà un període de prova abans de la consolidació que, en general, no serà superior a sis mesos.

Podeu consultar en text íntegra a la nostra Web:

www.ugtclinic.org/salutlaboral/protocolos.html

□ **Algoritme d'actuacions**

SITUACIÓ DE NO IDONEÏTAT LABORAL

ADEQUAR EL PROPI LLOC DE TREBALL



MILLORES INSUFICIENTS O INVIABLES



Pot desenvolupar les activitats pròpies de la seva professió habitual

SI



NO



CANVI DEL LLOC DE TREBALL SEGURETAT SOCIAL

PREVENCIÓ I SALUT

La Revista de Prevenció de Riscos Laborals de la UGT de l'Hospital Clínic. | Núm 1 | Desembre 2009

Derechos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Riesgo durante la lactancia

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece la posibilidad de suspender el contrato de trabajo cuando hay un riesgo para el embarazo o el desarrollo del feto. Se puede producir también una baja por Incapacidad Temporal, con efectos distintos, si es la madre la que no se encuentra bien. En uno u otro caso hay una prestación de la Seguridad Social. Igualmente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales menciona los casos en los que el puesto de trabajo repercute negativamente en la madre durante la lactancia natural. La Ley de Igualdad modificó la normativa y dispone que ante una situación de riesgo, la empresa debe modificar las condiciones de trabajo para evitarlo. De no ser posible, tiene que buscarle un puesto alternativo según lo establecido para los casos de movilidad funcional. Si todo ello resulta imposible cabe suspender el contrato previa prescripción médica, con una prestación de la Seguridad Social que en el caso que nos ocupa al igual que la suspensión por riesgo durante el embarazo es del 100% de la Base Reguladora.

Obligación de Reconocimiento Médico.

La LPRL establece la obligación del empresario de vigilar la salud de sus trabajadores, y no hacerlo constituye una infracción grave por su parte. Aunque con carácter general son voluntarios para el trabajador, es decir es un derecho. Dicha Ley

establece cuatro supuestos en los que resultan obligatorios los reconocimientos. En estos casos, el empleado se niega a pasarlos, podría serle impuesta una sanción disciplinaria. Las situaciones en las que resulta obligatorio el sometimiento del contratado, son aquellas en las que resulten imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del empleado, cuando pueda repercutir en la de sus compañeros o terceras personas y, por último, cuando la obligatoriedad venga impuesta por una disposición legal.

La práctica que se lleva en el Clínic es que desde el Servei de Prevenció de Riscos Laborals- Salut Laboral envían cartas personalizadas informando de la obligación que tienen como empresa y el derecho que nos asiste como trabajadores. Dicha documentación lo que propone es que sea el propio trabajador quién solicite la visita, entendiéndose que si no es así se renuncia a dicho examen. Nosotros entendemos que con este mecanismo no se tiene la renuncia expresa del trabajador a dicho reconocimiento, ya que el comunicado unilateral sin renuncia expresa no desvirtuaría la negativa del trabajador. Por ello en la mayoría de empresas se hace firmar la renuncia personal. Es la única garantía por ambas partes de que obligación y derecho se cumplan documental y escrupulosamente.

Secció Sindal UGT Clínic

Escala 4 1ª planta Tel: 93227 5702

Horaris d'atenció al local sindical: matins: dill a dv de 9 a 14 hores tardes: dj i dv de 16 a 19 hores nits: dm i dx de 23 a 3 hores.

www.ugtclinic.org ugt@clinic.ub.es

OPINIÓN DEL TRABAJADOR

RIESGOS LABORALES OCULTOS: MOVILIDAD Y BIENESTAR

¿Qué repercusión tiene para los trabajadores la imposibilidad de cambiar de ubicación en el hospital? ¿Puede entenderse como algo positivo que trabajadores/as con años y años de duro trabajo y dedicación, destinados en servicios difíciles, de carga física extremada, de desgaste psicológico permanente, vean imposible acceder a una plaza distinta? ¿Cómo puede sentirse cualquier trabajador al contemplar una y otra vez que otros con menor experiencia, con menor desgaste, con menor entrega, con menor mérito si como mérito en el mundo laboral se entiende la experiencia, el desgaste y la entrega, son premiados con esas plazas que nunca llegan?

Las respuestas a estas y otras cuestiones parecidas y ciertas nos llevan a hablar de una permanente injusticia. Mientras este hospital no regule con valores como los mencionados la movilidad interna, el riesgo psicosocial entre los trabajadores se irá incrementado y eso generará sino lo está haciendo ya, un desapego integral hacia el hospital, una sensación brutal de desengaño, abriendo la espita de la desmotivación, con las posibles ramificaciones a partir de ahí. La dirección del hospital no será creíble mientras sus gestos, sus hechos que no sus palabras, no encaren esa realidad. Si

realmente han hecho una apuesta cierta por la prevención de los riesgos laborales, acaben de una vez con esa muerte lenta que significa el sentirse completamente desterrado en un destino de salida imposible.

Una evaluación de riesgos psicosociales en este hospital, todavía pendiente, mostraría a las claras esta y otras certezas. Son muchas las personas

afectadas por esta situación. Aquellos que tienen poder, capacidad y decisión para solucionarlo, demuestren a quienes se dejan la piel a lo largo de los años a diario, que además de todo eso, poseen algo tan necesario en un buen gestor de personas como es la voluntad para mejorar el bienestar de los empleados.

**Son blanco de muchos
ACCIDENTES**



PROTÉGELAS

Telf de Emergencias:

2222

Ante cualquier duda, queja, sugerencia, etc. relacionada con la Prevención y la Salud laboral, ponte en contacto con el Servei de Preveció (12 4º) tel. **9367** o con tu **Sección Sindical**:

UGT Clínic

Escala 4 1ª planta Tel: **93227 5702**

www.ugtclinic.org **ugt@clinic.ub.es**